

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menyajikan hasil penelitian dan pembahasan tentang Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Maulafa Kota Kupang. Untuk mengukur peran kepemimpinan maka penulis menggunakan teori MinztBerg dalam Siagian (2012) :

1. Peran Interpersonal, Peran ini diukur dengan indikator komunikasi dan inisiatif.
2. Peran Informasional, Peran ini diukur dengan inidikator komunikasi dan inisiatif.
3. Peran pengambilan keputusan, Peran ini diukur dengan inidikator komunikasi dan inisiatif.
4. Peran Pengawasan, Peran ini diukur dengan inidikator ketepatan waktu, kualitas kerja dan komunikasi.

Adapun variabel kinerja yang dapat diukur dengan menggunakan teori Sedarmayanti (2018) antara lain :

1. Kualitas Kerja, dapat diukur dengan kualitas pelayanan para pegawai di Kantor Camat Maulafa.
2. Ketepatan, dapat diukur dengan waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu ditentukan.
3. Inisiatif, diukur dengan kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

4. Komunikasi, diukur dengan interaksi antara pemimpin dan pegawai dalam mengemukakan saran dan pendapat dalam penyelesaian masalah.

5.1 Hasil Penelitian

Pada sub bab penelitian ini, penulis menyajikan data-data yang ditemukan dilapangan meliputi data wawancara, observasi dan dokumentasi. Data tersebut disajikan berdasarkan indikator penelitian.

5.1.1 Indikator Peran Kepemimpinan

Menurut (Daniel 2013: 17) kepemimpinan sebagai suatu hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, memotivasi orang lain untuk bekerja secara bijaksana dalam kaitannya dengan tugas guna mencapai hasil yang diinginkan.

A. Peran Interpersonal

Peran interpersonal seorang pemimpin dalam suatu organisasi antara lain berfungsi sebagai penghubung, menginspirasi dan mengarahkan bawahan, serta berfungsi sebagai simbol perusahaan atau organisasi. Peran ini diukur dengan inidikator komunikasi dan inisiatif. Berikut ini disajikan data hasil penelitian dari indikator komunikasi dan Inisiatif.

1) Indikator Komunikasi

- a. Pemimpin bersikap ramah terhadap pegawai.

Untuk mengetahui lebih jelas terkait sikap pemimpin kepada pegawai, berikut pernyataan wawancara dengan

Bapak Matheus Da Costa, S.Sos, M.Si. selaku Camat

Maulafa :

“Saya sendiri selaku pemimpin disini ingin memberikan contoh yang baik untuk para pegawai saya, salah satunya dengan saling bertegur sapa satu sama lain. Bertegur sapa juga menunjukkan keakraban kami disini, mengucapkan selamat pagi pada saat datang ke kantor, bagi saya itu merupakan penerapan etika yang harus ada di setiap pegawai. (wawancara dilakukan pada senin 03 juli 2023)

Selanjutnya wawancara bersama Bapak Nobertus

Noto, SH selaku Sekertaris :

“Pak camat itu orangnya ramah jadi setiap kali dia datang dia akan menyapa pegawainya sebelum masuk ke ruangan. Sehingga kami para pegawai merasa nyaman saat bekerja.(wawancara dilakukan pada rabu 05 juli 2023)

Selain itu, gagasan yang hampir sama juga diungkapkan oleh Bapak Emianus Benu selaku Kasie

Pemerintahan dan Penata beliau berpendapat bahwa:

“Bapak camat tidak terlalu formal dengan pegawainya, orangnya juga humoris jadi kami sebagai pegawai juga merasa akrab dan tentunya setiap datang kantor kami semua saling menyapa. (wawancara dilakukan pada rabu 05 juli 2023)

- b. Pemimpin menjalin hubungan yang baik dengan pegawai di dalam maupun diluar kantor.

Untuk mengetahui hubungan pemimpin dengan pegawai di dalam maupun diluar kantor, peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Matheus Da Costa, S.Sos, M.Si. selaku Camat Maulafa sebagai berikut :

“Hubungan saya dengan pegawai terjalin dengan baik di kantor juga diluar kantor layaknya seperti keluarga, saya tidak memandang pegawai sebagai bawahan tetapi sebagai partner agar tidak ada jarak antara saya dengan pegawai. “(wawancara dilakukan pada senin 03 juli 2023)

Selanjutnya wawancara dengan Ibu Maria Poso Teku, SKM, MPH selaku Kepala Subbagian Kepegawaian dan Kepala Umum yang menyatakan bahwa:

“karena pak camat orang humoris dan tidak terlalu mementingkan hierarki sehingga membuat kami tidak kaku atau canggung untuk berbicara dengan pak camat.” (wawancara dilakukan pada senin 10 juli 2023)

Hal ini juga dikatakan oleh Bapak Surya Horo selaku staff:

“Sejauh ini hubungan pak camat dengan kami para pegawai baik karena pak camat tidak selalu menuntut untuk secara formal dikantor, tetapi kami sebagai pegawai juga tau batasan dalam bersikap agar tidak terkesan tidak menghargai.”(wawancara dilakukan pada senin 10 juli 2023)

2) Indikator Inisiatif

a. Pemimpin disiplin terhadap jam kerja.

Pemimpin yang baik akan menjadi contoh bagi para pegawai salah satunya adalah disiplin terhadap jam kerja. Untuk mengetahui bagaimana pemimpin disiplin terhadap jam kerja, maka berikut pernyataan wawancara dengan Bapak Matheus Da Costa, S.Sos, M.Si. selaku Camat Maulafa :

“Saya sangat menekankan disiplin kepada setiap pegawai, baik untuk disiplin jam masuk dan keluar kantor. Elemen terpenting dalam setiap perusahaan adalah disiplin., maka saya juga sebagai pemimpin harus menerapkannya itu agar para pegawai pun mengikutinya. Kita berada di dalam suatu organisasi apalagi organisasi pemerintah pastinya punya peraturan yang jelas dan terikat. Meskipun masih ada beberapa pegawai yang kadang terlambat tetapi pegawai tersebut akan diberi teguran” (wawancara dilakukan pada senin 03 juli 2023)

Hal yang sama juga disampaikan oleh Bapak Nobertus Noto, SH selaku Sekertaris:

“Seperti yang saya lihat bapak camat sudah sangat taat dengan setiap aturan disini terutama soal kedisiplinan adalah hal yang sering kali ia tekanan kepada setiap pegawai. (wawancara dilakukan pada rabu 05 juli 2023).

Selain itu, hal yang mirip juga di sampaikan

oleh Bapak Surya Horo selaku staff :

“Kalo ditanya soal aturan dan bagaimana kami menaati yahh pastinya kami sebagai pegawai sudah sewajarnya harus menaati aturan yang berlaku apalagi bapak camat saja sebagai pemimpin disini sangat disiplin jadi kami pun harus begitu “(wawancara dilakukan pada senin 10 juli 2023)

- b. Pemimpin memberikan arahan melalui briefing setiap apel pagi.

Pemimpin biasanya memberikan arahan atau motivasi kepada para pegawai melalui briefing pada saat apel pagi. Untuk mengetahui briefing yang diberikan pemimpin maka wawancara yang dilakukan dengan Bapak Matheus Da Costa, S.Sos.,M.Si. selaku Camat Maulafa mengatakan bahwa :

“Saya selaku pimpinan camat maulafa selalu konsisten dalam memberikan pengarahan kepada pegawai saya untuk bekerja secara bertanggung jawab dan sesuai dengan peran dan kewajibannya. Arahan yang selalu saya berikan kepada pegawai saya di kantor camat maulafa ini berupa briefing pada apel pagi dan juga pengarahan secara personal seperti saya memanggil pegawai ke ruangan untuk memberikan arahan” (wawancara dilakukan pada senin 03 juli 2023)

Selanjutnya wawancara bersama Bapak Nobertus

Noto, SH selaku Sekertaris :

“Kalo menurut saya selaku sekertaris disini, untuk kepemimpinan bapak camat sudah baik dalam meningkatkan kinerja kami, karena beliau senantiasa menjunjung tinggi kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya dan senantiasa memberikan inspirasi dan arahan, terutama dalam hal pengelolaan staf., biasanya pada briefing apel pagi kami selalu diberikan arahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan selalu menekankan kedisiplinan waktu dan dia secara konsisten menekankan perlunya kita bekerja dengan hati-hati, sabar, ikhlas profesional sambil menawarkan layanan masyarakat terbaik sesuai dengan undang-undang yang relevan.” (wawancara dilakukan pada rabu 05 juli 2023)

B. Peran Informasional

Peran informasional Artinya, fungsi pemimpin dalam suatu organisasi adalah menyediakan, menerima, dan mengevaluasi informasi. Landasan kualitas suatu perusahaan atau organisasi adalah informasinya. Distribusi dan penyebaran informasi harus direncanakan sedemikian rupa sehingga pesan yang dimaksudkan dapat diterima dan manfaat yang diharapkan dapat terwujud.

1) Indikator Komunikasi

- a. Pemimpin menyampaikan informasi secara langsung melalui rapat rutin atau pertemuan berkala.

Untuk mengetahui lebih jelas terkait pemimpin menyampaikan informasi lewat rapat atau pertemuan berkala, berikut pernyataan wawancara dengan Bapak Matheus Da Costa, S.Sos.,M.Si. selaku Camat Maulafa :

“Untuk mengenai informasi biasanya kami disini melalui rapat rutin. Rapat dijalankan dalam satu bulan bisa satu atau dua kali untuk membahas kinerja dari masing-masing pegawai. Dalam rapat saya pun akan menyampaikan bila ada informasi yang perlu diketahui oleh para pegawai”.(wawancara dilakukan pada senin 03 juli 2023)

Hal ini pun disampaikan juga oleh Bapak Nobertus Noto, SH selaku Sekertaris yang mengatakan bahwa :

“Pak camat itu pastinya selalu menyebarkan informasi apapun yang berkaitan dengan kantor kepada semua pegawai disini apalagi kalo ada informasi penting yang mendadak pak camat biasanya langsung meminta semua pegawai untuk melakukan pertemuan dengan tujuan menyampaikan informasi tersebut.” (wawancara dilakukan pada rabu 05 juli 2023)

Adapun hasil wawancara dengan Bapak Surya Horo selaku staff yang mengatakan :

“Sejauh ini untuk peran menyebarkan informasi sudah baik karena pak camat itu orangnya cekatan apalagi soal informasi mengenai kantor jadi apapun informasi pasti akan di sampaikan kepada kami dan akan dibahas melalui pertemuan”(wawancara dilakukan pada senin 10 juli 2023)

- b. Pemimpin menyampaikan informasi melalui perantara media sosial

Untuk mengetahui cara pemimpin untuk menyebarkan informasi melalui perantara media sosial berikut pernyataan wawancara dengan Bapak Matheus Da Costa, S.Sos., M.Si. selaku Camat Maulafa :

“Menurut saya menyebarkan atau membagikan informasi merupakan suatu keharusan yang wajib saya lakukan sebagai pemimpin apalagi informasi penting terkait kantor pasti saya akan memberitahu semua pegawai misalnya secara langsung saya akan mengadakan rapat sedangkan secara tidak langsung saya biasanya memberitahukan lewat media sosial seperti whatsapp, karena kami juga ada yang namanya wa grup dengan tujuan jika ada informasi maka akan di bagikan melalui grup tersebut atau kadang juga saya kirim melalui email.”(wawancara dilakukan pada senin 03 juli 2023)

Hal ini juga di katakan Bapak Nobertus Noto, SH selaku Sekertaris :

“Membagikan informasi melalui media sosial biasanya melalui whatsapp. Pak camat membagikan informasi lewat grup agar semua pegawai dapat mengetahui informasi tersebut dan apabila ada yang tidak dimengerti akan ditanyakan juga kepada pak camat melalui wa grup. (wawancara dilakukan pada rabu 05 juli 2023)

2) Indikator Inisiatif

- a. Pemimpin sebagai monitor atau pemantau untuk mengidentifikasi informasi yang masuk

Sebagai pemimpin sudah seharusnya mengidentifikasi setiap informasi yang masuk agar bisa di beritahukan kepada para pegawai. Untuk mengetahui bagaimana

pemimpin memantau informasi yang masuk dari luar maka dilakukan wawancara dengan Bapak Matheus Da Costa, S.Sos., M.Si. selaku Camat Maulafa :

“Setiap informasi yang datang dari luar akan saya identifikasi terlebih dahulu dan saya pahami sebelum saya memberitahukan kepada para pegawai, proses identifikasi atau pemantauan ini juga yang membuat saya bisa memilah mana informasi yang harus disampaikan kepada pegawai mana yang tidak perlu diberitahukan.”(wawancara dilakukan pada senin 03 juli 2023)

Selanjutnya wawancara dengan Bapak Emianus Benu selaku Kasie Pemerintahan dan Penata mengatakan :

“Informasi yang diberitahukan kepada kami itu pastinya sudah diperiksa dengan baik oleh bapak camat dan sudah diketahui tujuan dari informasi tersebut sehingga penyampaiannya kepada kami pun dapat dengan mudah dan bisa dipahami.”(wawancara dilakukan pada rabu 05 juli 2023)

- b. Pemimpin mendengarkan atau menerima informasi dari pegawai.

Sebagai pemimpin selain menyebarkan informasi kepada para pegawai, pemimpin juga harus mendengarkan dan menerima informasi dari pegawai.

Untuk mengetahui bagaimana pemimpin mendengarkan informasi dari pegawai berikut pernyataan wawancara dengan Bapak Matheus Da Costa, S.Sos., M.Si. selaku Camat Maulafa :

“Sebagai pemimpin saya tentunya harus mendengarkan atau menerima apabila ada informasi dari para pegawai yang bermanfaat untuk memperbaiki kualitas pelayanan. Apapun bentuk informasi yang diperoleh pegawai harus disampaikan kepada saya kemudian informasi tersebut akan di bahas bersama dalam rapat.”(wawancara dilakukan pada senin 03 juli 2023)

Selanjutnya wawancara dengan Ibu Maria Poso Teku,

SKM, MPH selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian :

“Apabila ada surat atau informasi dari luar yang tidak diketahui oleh bapak camat maka saya yang menerima informasi atau surat tersebut kemudian diberitahukan kepada pak camat tetapi jika pak camat tidak berada ditempat saya memberitahukan kepada pak sekertaris. Semua informasi yang kami beritahukan kepada pak camat akan diterima dengan baik dan dibahas bersama.”

(wawancara dilakukan pada senin 10 juli 2023)

C. Peran Pengambilan Keputusan

Peran pengambilan keputusan Artinya, tugas pemimpin adalah memutuskan kebijakan apa yang akan dilaksanakan dalam bentuk strategi yang dapat menumbuhkan kreativitas, memanfaatkan peluang, terlibat dalam negosiasi yang efektif, dan menjalankan bisnis secara konsisten.

Peran ini diukur dengan indikator komunikasi dan inisiatif.

Berikut ini disajikan data hasil penelitian dari indikator komunikasi dan Inisiatif.

1) Indikator Komunikasi

- a. Pemimpin melibatkan para pegawai dalam proses pengambilan keputusan.

Untuk mengetahui terkait pemimpin melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan ide-ide dalam rangka perbaikan pelayanan. Berikut pernyataan wawancara dengan Bapak Matheus Da Costa, S.Sos., M.Si. selaku Camat Maulafa :

“Sebagai seorang pimpinan yang memimpin para pegawai disini dalam menjalankan tugas, peran, tanggung jawab dan kewajiban sudah seharusnya saya bekerja sama dengan para pegawai khususnya dalam proses pengambilan keputusan. Saya berusaha berpartisipasi dengan memberi menawarkan karyawan kesempatan untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan dan peluang agar pegawai dapat menyampaikan ide atau pendapat mengenai perbaikan pelayanan”(wawancara dilakukan pada senin 03 juli 2023)

Selanjutnya wawancara dengan Ibu Maria Poso Teku, SKM, MPH selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian yang mengatakan bahwa :

“Pak Camat terkadang mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan staf; misalnya, ketika sesuatu yang penting atau tidak terduga muncul, dia mungkin bertindak sendiri. setelah itu disampaikan kepada saya untuk memberitahukan kepada para pegawai. Hal ini yang menurut saya masih kurang dari pak camat karena sebaiknya seorang pemimpin perlu melibatkan para pegawai dalam mengambil keputusan dengan memberitahukan terlebih dahulu kepada para pegawai”.(wawancara dilakukan pada senin 10 juli 2023)

Hal ini juga disampaikan dalam wawancara dengan

Ibu Susana Lakapu selaku staff mengatakan bahwa :

“Pak Camat biasanya melibatkan kami dalam proses pengambilan keputusan dan memberi kami kesempatan untuk menyuarakan pemikiran kami dan memberikan saran selama pertemuan. Tapi kadang dia juga cenderung memutuskan sendiri kalo merasa bahwa gagasan atau ide yang kami sampaikan bertentangan dengan pendapat beliau. Jadi kadang kami hanya diberitahu hasil keputusan dari bapak sekertaris tanpa diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan. (wawancara dilakukan pada rabu 12 juli 2023)

- b. Pemimpin memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyumbangkan ide atau pendapat.

Untuk Mengetahui indikator peran pengambilan keputusan terkait dengan pemimpin memberikan kesempatan kepada para pegawai dalam menyumbangkan ide atau pendapat, maka berikut wawancara dengan Bapak Matheus Da Costa, S.Sos., M.Si. selaku Camat Maulafa :

“Kalo soal kesempatan berbicara saya tidak pernah membatasi pegawai untuk berbicara apalagi untuk menyampaikan pendapat atau idenya dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan. Dalam rapat pun pasti diberikan waktu agar pegawai bisa menyampaikan pendapatnya sehingga apa pun keputusan yang akan diambil itu berdasarkan hasil putusan bersama dan dirangkum dari beberapa pendapat.”(wawancara dilakukan pada senin 03 juli 2023)

Selanjutnya wawancara dengan Bapak Nobertus Noto, SH selaku Sekertaris :

“Menurut pendapat saya, penting juga bagi anggota staf untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dengan mempunyai kesempatan untuk melakukan menyuarakan pemikiran atau rekomendasi apa pun yang mungkin mereka miliki untuk

meningkatkan kualitas layanan. Keputusan yang dirunding bersama juga pasti akan lebih baik hasilnya daripada mengambil keputusan sendiri. Saya juga melihat disini kami selalu melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan tetapi memang ada beberapa hal yang mungkin hanya pemimpin saja yang bisa memutuskan sendiri” (wawancara dilakukan pada rabu 05 juli 2023)

2) Indikator Inisiatif

- a. Pemimpin mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan masalah

Seorang pemimpin mempunyai hak untuk mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan masalah. Untuk mengetahui bagaimana pemimpin mengambil keputusan sendiri tanpa memberitahukan pegawai, maka berikut pernyataan wawancara Bapak Matheus Da Costa, S.Sos.,M.Si. selaku Camat Maulafa :

“Dalam pengambilan keputusan saya memang selalu melibatkan pegawai, tetapi ada beberapa hal yang saya bisa putuskan sendiri tanpa harus berdiskusi terlebih dahulu dengan pegawai. Namun hasil dari keputusan itu pun akan akan beritahukan juga kepada pegawai.”(wawancara dilakukan pada senin 03 juli 2023)

Selanjutnya wawancara dengan Bapak Nobertus

Noto, SH selaku Sekertaris :

“Dalam urusan pengambilan keputusan tidak semua hal harus melibatkan para pegawai untuk urusan tertentu pak camat biasanya mengambil keputusan sendiri.”(wawancara dilakukan pada rabu 05 juli 2023)

- b. Pemimpin cepat tanggap dalam pengambilan keputusan untuk masalah yang tidak terduga.

Untuk mengetahui pemimpin yang cepat tanggap dalam pengambilan keputusan maka peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Matheus Da Costa, S.Sos., M.Si. selaku Camat Maulafa :

“Sebagai pemimpin saya tentunya harus bisa cepat tanggap atau dalam arti cepat memahami situasi permasalahan yang terjadi sehingga saya bisa lebih mudah untuk mengambil keputusan bagaimana mengatasi permasalahan yang tidak terduga. Masalah itu kan kita tidak bisa prediksi kapan datangnya jadi bagaimana kesiapan kita sebagai pemimpin untuk menanggapi masalah tersebut dan mencari jalan keluarnya.”(wawancara dilakukan pada senin 03 juli 2023)

Hal ini pun disampaikan juga oleh Bapak Nobertus

Noto, SH selaku Sekertaris :

“Cepat tanggap harus dimiliki oleh setiap pemimpin agar setiap permasalahan dikantor dapat teratasi apalagi masalah yang tidak terduga, seperti halnya pak camat sejauh ini dia cepat dalam mengatasi masalah permasalahan, tapi yang namanya manusia pastinya tidak ada yang sempurna dan terkadang melakukan kekeliruan jadi disitu saya dan juga pegawai bisa memberikan pendapat jika pak camat mengalami kesulitan.”(wawancara dilakukan pada rabu 05 juli 2023)

D. Peran Pengawasan

Peran pengawasan adalah sebagian tugas dalam mengelola suatu organisasi, dan ini mengacu pada proses mengawasi dan menilai suatu kegiatan. Pengawasan diyakini penting karena tanpa

adanya pengawasan yang efektif, perusahaan dan karyawannya pasti akan gagal mencapai tujuannya.

Peran ini diukur dengan indikator ketepatan waktu, kualitas kerja dan komunikasi. Berikut ini disajikan data hasil penelitian dari indikator ketepatan waktu, kualitas kerja dan komunikasi.

1) Indikator ketepatan waktu

- a. Pemimpin melakukan pemeriksaan pegawai di setiap ruangan pada saat jam kerja.

Untuk mengetahui terkait pemimpin melakukan pengawasan terhadap jam kerja pegawai. Lebih lanjut wawancara dengan Bapak Matheus Da Costa, S.Sos., M.Si. selaku Camat Maulafa sebagai berikut :

“Pada saat jam kerja saya biasanya mengunjungi setiap ruangan untuk memeriksa apakah pegawai ada diruangan masing-masing dan datang pada hari itu. (wawancara dilakukan pada senin 03 juli 2023)

Selanjutnya wawancara dengan Bapak Nobertus Noto, SH selaku Sekertaris mengatakan bahwa :

“Pak camat sudah menjalankan dengan baik terkait peran pengawasan. Beliau biasanya melakukan pengawasan melalui rapat evaluasi untuk mengontrol kinerja pegawai dan kadang juga memantau lewat whatsapp untuk sekedar bertanya mengenai pekerjaan”.(wawancara dilakukan pada rabu 05 juli 2023)

Hal tersebut juga disampaikan oleh Bapak Emianus

Benu selaku Kasie Pemerintahan dan Penata mengatakan:

“Kami disini biasanya pengawasan itu paling sering pak camat melalui rapat kadang juga beliau mengunjungi setiap ruangan untuk melihat pekerjaan pegawai. beliau juga biasanya memeriksa apakah pegawai berada di ruangnya atau tidak”(wawancara dilakukan pada rabu 05 juli 2023)

- b. Pemimpin melakukan pemantuan terhadap pelaksanaan kerja dan absensi pegawai.

Pemantauan merupakan salah satu bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin. Untuk mengetahui terkait pemimpin melakukan pemantauan terhadap pekerjaan pegawai maka berikut pernyataan wawancara dengan Bapak Matheus Da Costa, S.Sos.,M.Si. selaku Camat Maulafa :

“Seperti yang telah disampaikan sebelumnya, saya melakukan monitoring dengan melakukan verifikasi kehadiran karyawan setiap hari. “(wawancara dilakukan pada senin 03 juli 2023)

Selanjutnya pernyataan wawancara dengan Ibu Maria Poso Teku, SKM, MPH selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian yang mengatakan :

“Untuk pemantuan pelaksanaan pekerjaan pegawai sudah dijalankan semestinya oleh Bapak Camat.”
(wawancara dilakukan pada senin 10 juli 2023)

2) Indikator Kualitas Kerja

- a. Pemimpin melakukan pemantuan setiap hari terhadap pegawai.

Untuk mengetahui terkait bagaimana pemimpin melakukan pemantauan terhadap pegawai maka berikut pernyataan wawancara dengan Bapak Matheus Da Costa, S.Sos., M.Si. selaku Camat Maulafa :

“Seperti yang saya katakan sebelumnya, saya memeriksa staf di ruangan mereka sebagai bagian dari tugas pengawasan harian saya. (wawancara dilakukan pada senin 03 juli 2023)

Selanjutnya pernyataan wawancara dari Bapak Emiannus Benu selaku Kasie Pemerintahan dan Penata :

“Saya melihat pengawasan yang dilakukan terhadap pegawai khususnya melalui pemantauan sudah dijalankan dengan baik”(wawancara dilakukan pada rabu 05 juli 2023)

- b. Pemimpin melakukan evaluasi kinerja pegawai setiap akhir bulan.

Untuk mengetahui cara pemimpin melakukan pengawasan terhadap pegawai yaitu dengan melakukan evaluasi kinerja pegawai setiap bulan maka peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Matheus Da Costa, S.Sos., M.Si. selaku Camat Maulafa yang mengatakan :

“Seperti yang sudah saya jelaskan sebelumnya untuk soal evaluasi kinerja pegawai kami biasanya melalui rapat. Dalam rapat tersebut akan di bahas misalnya apakah kinerja dalam sebulan penuh ada penurunan

atau adanya peningkatan. Jika adanya penurunan maka akan dibahas bersama apa yang penyebabnya begitu juga sebaliknya apabila ada peningkatan maka dimotivasi untuk lebih mempertahankan kinerja yang baik tersebut.(wawancara dilakukan pada senin 03 juli 2023)

Hal ini juga dibenarkan oleh Ibu Maria Poso Teku, SKM, MPH selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian mengatakan :

“kami disini selalu melakukan evaluasi kerja melalui rapat, saya rasa setiap kantor pasti melakukan evaluasi untuk melihat bagaimana kinerja pegawai dari setiap bidang dan melihat kualitas pelayanan di kantor tersebut. Kalo tidak ada evaluasi kita tidak akan tahu bagaimana kinerja dari setiap pegawai”(wawancara dilakukan pada senin 10 juli 2023)

3) Indikator Komunikasi

- a. Pemimpin memberikan teguran secara langsung kepada para pegawai yang tidak menaati aturan

Pegawai yang tidak menaati aturan tentunya akan ditegur oleh pemimpin agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Untuk mengetahui terkait pemimpin memberikan teguran kepada pegawai yang tidak menaati peraturan maka peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Matheus Da Costa, S.Sos., M.Si. selaku Camat Maulafa :

“Setiap pegawai yang melanggar aturan atau melakukan kesalahan misalnya tidak disiplin jam masuk kantor atau kelalaian lainnya akan diberi peringatan berupa surat peringatan dan apabila masih juga melakukan kesalahan yang sama, maka saya akan meminta pak sekretaris untuk memberikan teguran secara langsung “(wawancara dilakukan pada senin 03 juli 2023)

Hal yang sama pun disampaikan oleh Bapak

Nobertus Noto, SH selaku Sekertaris :

“Menegur pegawai yang melanggar aturan merupakan salah bentuk pengawasan atau pemantauan pak camat kepada pegawai agar beliau mengetahui bagaimana perilaku dari para pegawainya. Untuk menegur atau memberikan pengarahan kepada pegawai yang melakukan kesalahan pak camat sering kali meminta saya untuk memberikan peringatan karena beliau kadang merasa enak hati untuk menegur secara langsung.”(wawancara dilakukan pada rabu 05 juli 2023)

b. Pemimpin melakukan pengawasan melalui media sosial.

Pengawasan biasanya dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Untuk mengetahui pengawasan secara tidak langsung yang dilakukan pemimpin di Kantor Camat Maulafa, maka berikut wawancara dengan Bapak Matheus Da Costa, S.Sos., M.Si. selaku Camat Maulafa :

“Kalo soal pengawasan lewat media sosial saya kurang aktif karena menurut saya pemantauan secara langsung di kantor sudah cukup dan saya memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk bekerja secara maksimal tanpa saya harus awasi lagi lewat whatsapp.”(wawancara dilakukan pada senin 03 juli 2023)

Selanjutnya wawancara dengan Ibu Maria Poso Teku, SKM, MPH selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian :

“ Seperti pemimpin pada umumnya pak camat disini juga Selalu melakukan pengawasan, yang paling sering dilakukan yah mengunjungi masing-masing ruangan tetapi dia jarang untuk melakukan pengawasan melalui media sosial.”(wawancara dilakukan pada senin 10 juli 2023)

5.1.2 Indikator Kinerja

Kinerja pegawai merupakan hasil kinerja pegawai, namun pekerjaan yang diselesaikan ditentukan oleh standar tertentu yang relevan dengan suatu jabatan. Kinerja seseorang atau sekelompok orang sebagai pegawai menurut Sedarmayanti (2017) adalah hasil kerja yang diberikan kepadanya dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi, baik secara hukum, moral, dan secara etis.

A. Kualitas kerja

Kualitas Kerja adalah Ketika standar kelayakan dan kesiapan yang tinggi terpenuhi, kualitas pekerjaan yang dihasilkan akan mengarah pada pengakuan, kemajuan, dan pertumbuhan organisasi sebagai hasil dari peningkatan pengetahuan dan keterampilan metodologis sejalan dengan pesatnya kemajuan kebutuhan ilmu pengetahuan dan teknologi.

- 1) Kualitas pelayanan para pegawai di Kantor Kecamatan

Maulafa

Untuk mengetahui kualitas kerja dari pegawai kantor camat Maulafa dengan melihat standar pelayanan masyarakat maka peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Bapak Nobertus Noto, SH selaku Sekertaris mengatakan :

“Untuk kualitas kerja disini saya bisa katakan sudah baik Adik, dilihat dari kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas setiap harinya. Kalo ada masyarakat yang datang mengurus berkas biasanya langsung di selesaikan dalam satu hari. Kualitas pelayanan disini kami sebut baik karena pada tahun kemarin mendapat kategori sangat baik”(wawancara dilakukan pada rabu 05 juli 2023)

Selanjutnya wawancara dengan Ibu Maria Poso

Teku, SKM, MPH selaku Kasubag Umum dan :

“Sejauh ini pelayanan yang kami berikan sudah baik, bila ada masyarakat yang datang kami pasti melayani dengan baik. Sebagai pekerja di sini, kami juga menyadari semua tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan Oleh karena itu, kita harus memberikan pelayanan yang prima karena konsumen yang puas dan puas akan mempengaruhi produktivitas kita dalam bekerja”. (wawancara dilakukan pada senin 10 juli 2023)

Hal ini dibenarkan oleh Ibu Susana Lakapu selaku staff yang mengatakan bahwa :

“Seperti yang dikatakan oleh Ibu Kasubag tadi bahwa untuk kualitas pelayanannya sudah baik karena kami selalu mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan sesuai permintaan” (wawancara dilakukan pada rabu 12 juli 2023)

B. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan seberapa dekat waktu sebenarnya yang digunakan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan sasaran waktu yang dijadwalkan.

- 1) Waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu ditentukan.

Untuk mengetahui indikator ketepatan waktu yang dilihat dari waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Maria Poso Teku, SKM, MPH selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian :

“Kami selalu berusaha untuk tepat waktu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun, ada kalanya masalah waktu tidak dapat diprediksi, jadi kalo ada hambatan dalam proses pelayanan kami juga pasti akan menginformasikan kepada masyarakat”(wawancara dilakukan pada senin 10 juli 2023)

Selanjutnya wawancara dengan Bapak Surya Horo selaku staff mengatakan :

“Kadang kalo ada masyarakat datang untuk perekaman KTP dan kebetulan ada masalah dibagian alat perekaman data jadi kami akan menyarankan untuk mengurus ke kantor camat kota raja “(wawancara dilakukan pada senin 10 juli 2023)

C. Indikator Inisiatif

Inisiatif yaitu kesadaran diri untuk melakukan tindakan dalam memenuhi kewajiban dan tugas.

1. Kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Untuk mengetahui inisiatif pegawai melalui kesadarannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab maka peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Matheus Da Costa, S.Sos., M.Si. selaku Camat Maulafa :

*“Karena kita dalam organisasi pemerintahan dan sudah diberikan tugas dan tanggung jawab jadi dengan sendirinya setiap pegawai harus menyadari tupoksi mereka masing-masing sehingga dengan sendirinya menjalankan pekerjaan mereka. saya pun sebagai camat demikian. Sejauh ini saya melihat para pegawai sudah menjalankan tugas dengan baik.
“(wawancara dilakukan pada senin 03 juli 2023)*

Hal ini pun dikatakan juga oleh Ibu Maria Poso Teku, SKM, MPH selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian :

“Setiap pegawai tentunya sudah punya kesadaran untuk menjalankan tugasnya dengan baik, Kesadaran yang dimaksud yahh bagaimana pegawai memberikan pelayanan sesuai dengan SOP dan kesadaran untuk mematuhi peraturan yang ada di kantor seperti datang kantor tepat waktu”.(wawancara dilakukan pada 10 juli 2023)

D. Indikator Komunikasi

Komunikasi merupakan pertukaran gagasan dan usulan antara atasan dan bawahan dalam rangka mengatasi permasalahan yang timbul.

- 1) Interaksi antara pemimpin dan pegawai dalam mengemukakan saran dan pendapat dalam penyelesaian masalah.

Untuk mengetahui interaksi yang dilakukan pemimpin dengan pegawai maka peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Bapak Nobertus Noto, SH selaku Sekertaris mengatakan :

“Hubungan antara pak camat dengan pegawai disini saya bisa katakan sudah baik seperti layaknya pemimpin dengan bawahan, apalagi pak camat orangnya santai sehingga komunikasi kami baik diluar atau pun di dalam kantor.(wawancara dilakukan pada rabu 05 juli)

Selanjutnya wawancara dengan Ibu Susana Lakapu selaku staff mengatakan :

“Pak camat itu tipe orang yang tidak mementingkan hierarki sehingga komunikasi kami tidak terlalu formal. (wawancara dilakukan pada rabu 12 juli 2023)

5.2 Pembahasan

Agar pemimpin dalam suatu organisasi mempunyai peran, maka peran merupakan perilaku yang dikendalikan dan diwajibkan bagi mereka yang menduduki posisi tersebut. Setiap pekerjaan mempunyai harapan terhadap perilaku penanggung jawab fungsi tersebut. Dalam suatu organisasi, pemimpin memegang peranan penting dalam berhubungan dengan berbagai pihak baik di dalam maupun di luar perusahaan, yang keduanya dimaksudkan untuk meningkatkan kapasitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Tentu saja, para pemimpin mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Maulafa Kota Kupang, maka disajikan sebagai berikut :

5.2.1 Peran Kepemimpinan

Untuk mengukur peran kepemimpinan, maka peneliti menggunakan teori Mintzberg dalam Siagian (2012) antara lain :

A. Peran Interpersonal

Peran interpersonal seorang pemimpin dalam suatu organisasi antara lain berfungsi sebagai penghubung, menginspirasi dan mengarahkan bawahan, serta berfungsi sebagai simbol perusahaan atau organisasi.

- 1) Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran interpersonal yang diukur dengan indikator komunikasi sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat keramahan pemimpin dan cara pemimpin membangun hubungan baik dengan pegawai diluar kantor seperti kebiasaan Bapak Camat menyapa para pegawai di pagi hari pada saat datang ke kantor dan berkumpul bersama pegawai diluar kantor jika ada kegiatan atau acara.



Gambar 5.1 Kebersamaan Pak Camat dengan para pegawai diluar kantor pada kegiatan bersih lingkungan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator komunikasi sudah dijalankan dengan baik terlihat pada gambar 5.1 yang menunjukkan kebersamaan dan komunikasi yang terjalin baik antara pemimpin dan pegawai diluar kantor.

- 2) Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, peran interpersonal yang diukur dengan indikator inisiatif sudah cukup baik dilihat dari kedisiplinan pemimpin dalam menjalankan tugas sehingga menjadi teladan bagi pegawai seperti datang tepat waktu dan melakukan briefing pada apel pagi.



Gambar 5.2 Pak Camat melakukan briefing pada saat apel pagi

Berdasarkan hasil observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator inisiatif sudah dijalankan dengan baik terlihat pada gambar 5.2 yang menunjukkan inisiatif pemimpin untuk memberikan motivasi atau pengarahan melalui briefing pada saat apel pagi dan pemimpin memberikan contoh untuk disiplin dengan cara datang tepat waktu.

B. Peran Informasional

Peran yang bersifat informasional Artinya, fungsi seorang pemimpin dalam suatu organisasi adalah menyediakan, menerima, dan mengevaluasi informasi. Landasan kualitas suatu perusahaan atau organisasi adalah informasinya. Distribusi dan penyebaran informasi harus direncanakan sedemikian rupa sehingga pesan yang dimaksudkan dapat diterima dan manfaat yang diharapkan dapat terwujud.

- a. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran informasional

yang diukur dengan indikator komunikasi sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari pemimpin yang selalu menyebarkan informasi melalui rapat rutin atau pertemuan berkala dan menyampaikan informasi melalui perantara media sosial seperti whatsapp dan email. Pada saat melakukan rapat pemimpin menyampaikan beberapa informasi yang harus diketahui para pegawai dan pemimpi juga biasanya membagikan informasi melalui melalui aplikasi whatsapp atau email.



Gambar 5.3 rapat rutin atau pertemuan berkala untuk meyampaikan informasi



Gambar 5.4 Penyampaian informasi melalui whatsapp

Berdasarkan hasil observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator komunikasi sudah dijalankan dengan baik terlihat pada gambar 5.3 dan gambar 5.4 yang menunjukkan adanya komunikasi yang baik melalui rapat rutin maupun melalui media sosial untuk menyampaikan informasi.

- b. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan beberapa informan peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran informasional yang diukur dengan indikator inisiatif sudah cukup baik, hal ini terbukti dengan pemimpin sendiri sebagai monitor dalam menerima dan mengumpulkan informasi serta kesediaan pemimpin untuk menerima dan mendengarkan informasi dari pegawai. Dalam menerima informasi dari luar, pemimpin harus mampu untuk mengidentifikasi informasi

tersebut sebelum diberitahukan kepada para pegawai. Pemimpin juga tidak hanya membagikan informasi tetapi mau mendengarkan informasi yang diberikan pegawai.

C. Peran Pengambilan Keputusan

Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan Artinya, tugas pemimpin adalah memutuskan kebijakan apa yang akan dilaksanakan dalam bentuk strategi yang dapat menumbuhkan kreativitas, memanfaatkan peluang, terlibat dalam negosiasi yang efektif, dan menjalankan bisnis secara konsisten.

- a. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan beberapa informan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran pengambilan keputusan yang diukur dengan indikator komunikasi sudah cukup baik, hal ini dilihat dari pemimpin yang selalu melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan pada saat rapat dan pemimpin memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk memberikan ide atau gagasan. Pemimpin bersedia untuk mendengarkan pendapat yang disampaikan oleh pegawai sebelum mengambil keputusan



Gambar 5.5 pegawai diberi kesempatan untuk menyampaikan ide atau pendapat.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator komunikasi sudah dijalankan dengan baik terlihat pada gambar 5.5 yang menunjukkan komunikasi yang baik dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan ide atau pendapatnya.

- b. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa informan peneliti menyimpulkan bahwa peran pengambilan keputusan yang diukur dengan indikator inisiatif sudah cukup baik, hal ini dilihat dari pemimpin mempunyai kesadaran untuk mengambil keputusan sendiri pada saat-saat tertentu dan pemimpin yang terlihat cepat tanggap dalam menanggapi permasalahan yang tidak terduga.

D. Peran Pengawasan

Pengawasan adalah salah satu tugas yang terlibat dalam mengelola suatu organisasi, dan ini mengacu pada proses

mengawasi dan menilai suatu kegiatan. Pengawasan diyakini penting karena tanpa adanya pengawasan yang efektif, perusahaan dan karyawannya pasti akan gagal mencapai tujuannya.

- a. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan, peneliti menyimpulkan bahwa peran pengawasan yang diukur dengan indikator ketepatan waktu sudah dijalankan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari cara pemimpin dalam melakukan pengawasan seperti melakukan pemantauan terhadap pegawai dengan memeriksa absensi dan mengunjungi pegawai di masing-masing ruangan. Sebelum memulai kegiatan pemimpin biasanya menanyakan absensi pada pegawai dan pada saat jam kerja pemimpin melakukan pemeriksaan ke setiap ruangan.



Gambar 5.6 absensi berupa finger point



Gambar 5.7 absensi secara manual dengan mengisi daftar hadir

Berdasarkan hasil observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran pengawasan yang diukur dengan ketepatan waktu sudah baik terlihat dari gambar 5.7 yang menunjukkan ketepatan waktu pegawai dengan melakukan absensi melalui finger print dan absensi secara manual dengan mengisi daftar hadir sehingga pemimpin bisa memantau atau mengetahui tingkat kehadiran pegawai.

- b. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran pengawasan yang diukur dengan indikator kualitas kerja sudah cukup baik, hal ini terlihat dari pemimpin sering melakukan pemantauan terhadap pekerjaan pegawai dan selalu melakukan evaluasi kinerja di akhir bulan dalam rangka meningkatkan kualitas kerja. Evaluasi kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah

kinerja dari setiap pegawai mengalami peningkatan atau mengalami penurunan.



Gambar 5.8 rapat evaluasi kinerja akhir bulan

Berdasarkan hasil observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran pengawasan sudah baik hal ini terlihat dalam gambar 5.8 menunjukkan adanya evaluasi kinerja diakhir bulan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan.

- c. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan beberapa informan dapat menyimpulkan bahwa peran pengawasan yang diukur dengan indikator komunikasi belum cukup baik, hal ini dapat dilihat dari pemimpin yang kurang aktif dalam melakukan pengawasan lewat media sosial dan kurang tegas dalam menegur pegawai yang tidak disiplin karena beliau tidak bisa menegur secara langsung melainkan meminta sekretaris untuk menegur pegawai tersebut karena beliau masih merasa tidak enak hati untuk menegur secara langsung.

5.2.2 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mempunyai dampak langsung terhadap kemampuan organisasi untuk berhasil atau tidaknya menyelesaikan kewajibannya. Dalam rangka mewujudkan visi dan tujuan organisasi serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka pencapaian kinerja dalam perusahaan merupakan salah satu komponen yang perlu diperhatikan. Menurut Sedarmayanti (2017) Kinerja pegawai merupakan hasil akhir kerja yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugas khusus yang dimilikinya guna memenuhi tujuan organisasi dengan cara yang bermoral dan beretika, sah, dan tidak melanggar hukum apa pun.

A. Kualitas Kerja

Kualitas Kerja adalah Ketika standar kelayakan dan kesiapan yang tinggi terpenuhi, kualitas pekerjaan yang dihasilkan akan mengarah pada pengakuan, kemajuan, dan pertumbuhan organisasi sebagai hasil dari peningkatan pengetahuan dan keterampilan metodologis sejalan dengan pesatnya kemajuan kebutuhan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tingkat hasil pekerjaan yang sangat baik dan buruk dalam menyelesaikan tugas, serta bakat dan kemahiran karyawan dalam melaksanakan tugas yang dilimpahkan kepadanya, dapat digunakan untuk mencirikan kualitas pekerjaan.

Berdasarkan wawancara peneliti beberapa informan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kualitas kerja sudah baik, hal ini dilihat dari para pegawai yang sudah menjalankan tupoksinya masing-masing dan tingkat kepuasan masyarakat dalam menerima pelayanan yang diberikan para pegawai.

Tabel 5.1 Capaian Indikator Kinerja Utama Kecamatan Maulafa Kota Kupang

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik di Kecamatan Maulafa dan Kelurahan Sekecamatan Maulafa	1. Indeks pelayanan atau kepuasan masyarakat	88	86	92
		2. Presentase kelurahan atau pengaduan pelayanan administrasi yang ditindak lanjuti	100	100	100
		3. Presentase pelayanan administrasi kependudukan tepat waktu	100	100	100
		4. Presentasi kelurahan yang memenuhi standar kriteria yang baik.	100	80	80
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik lainnya di Kecamatan dan Kelurahan Sekecamatan Maulafa	1. Presentase waktu pelayanan administrasi umum lainnya tepat waktu	100	100	100

	Meningkatnya pemberdayaan masyarakat				
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Kecamatan	1. Presentase lembaga kemasyarakatan aktif	60	60	100
4.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik di Kecamatan Maulafa dan Kelurahan Sekecamatan Maulafa	1. Nilai AKIP Kecamatan	70	70	100
		2. Presentse temuan BPK/Inspektorat yang ditindaklanjuti	85	85	100

Sumber ; Kantor Kecamatan Maulafa Kota Kupang

Berdasarkan tabel 5.1 terlihat bahwa kualitas pelayanan dikantor kecamatan maulafa sudah baik dengan presentase yang didapat menunjukkan adanya peningkatan kualitas pelayanan.

B. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan seberapa dekat waktu sebenarnya yang digunakan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan sasaran waktu yang dijadwalkan. Kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan tanpa mengganggu pekerjaan lain yang diwajibkan dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik kinerjanya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan peneliti menyimpulkan bahwa ketepatan waktu sudah dijalankan cukup baik. Hal ini bisa dilihat dari pegawai yang berusaha untuk selalu tepat waktu dalam memberikan pelayanan seperti menyelesaikan tugas tepat waktu. Namun tidak dapat

dipungkiri jika adanya hambatan tidak terduga yang dapat menyebabkan penyelesaian tugas tidak tepat waktu.



Gambar 5.10 pelayanan E-KTP

Berdasarkan hasil observasi peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator ketepatan waktu sudah cukup baik terlihat pada gambar 5.9 yang menunjukkan ketepatan waktu para pegawai dalam pelayanan e-ktip.

C. Inisiatif

Inisiatif adalah dorongan atau dorongan pekerja untuk melakukan suatu tugas tanpa arahan atau persetujuan dari manajemen, jika pekerja mengambil inisiatif untuk bekerja dengan sukses, kinerja akan dihasilkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa inisiatif dari pegawai kantor camat maulafa sudah cukup baik, hal ini dilihat dari kesadaran setiap pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka

masing-masing seperti memberikan pelayanan sesuai dengan SOP dan disiplin dalam menjalankan tugas.



Gambar 5.11 pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan tupoksi

D. Komunikasi

Komunikasi merupakan pertukaran gagasan dan usulan antara atasan dan bawahan dalam rangka mengatasi permasalahan yang timbul. Membangun hubungan kerja yang produktif memerlukan komunikasi yang efektif. Karena tidak mampu mengungkapkan perasaan dan pikiran satu sama lain, komunikasi yang buruk bisa menimbulkan kesalahpahaman. Komunikasi yang efektif di tempat kerja dapat menjadi alat yang ampuh untuk menginspirasi kerja tim dan meningkatkan hasil kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa komunikasi antara pemimpin dan pegawai sudah baik, hal ini dilihat dari pemimpin yang tidak mementingkan hierarki serta memiliki rasa kekeluargaan kepada semua pegawai. Pemimpin tidak mewajibkan para pegawai untuk

selalu bersikap formal didalam kantor maupun diluar kantor tetapi bersikap selayaknya keluarga saling menghormati.

Seluruh analisis hasil penelitian diatas, berdasarkan temuan penelitian 4 (Empat) indikator dan direlevansikan dengan teori, maka dapat dideskripsikan lebih jelas dalam tabel 5.2, dibawah ini:

Tabel 5.2 Rekapian pembahasan Bab V

Peran Interpersonal	Peran Informasional	Peran Pengambilan Keputusan	Peran Pengawasan
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil wawancara yang diukur dengan indikator komunikasi sudah dijalankan cukup baik. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil wawancara yang diukur dengan indikator komunikasi sudah dijalankan cukup baik. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil wawancara yang diukur dengan indikator komunikasi sudah dijalankan cukup baik. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil wawancara yang diukur dengan indikator ketepatan waktu sudah dijalankan dengan baik.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil observasi yang diukur dengan indikator komunikasi sudah dijalankan dengan baik. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil observasi yang diukur dengan indikator komunikasi sudah dijalankan dengan baik. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil observasi yang diukur dengan indikator komunikasi sudah dijalankan dengan baik. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil observasi yang diukur dengan indikator ketepatan waktu sudah dijalankan dengan baik.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil wawancara yang diukur dengan indikator inisiatif sudah dijalankan cukup baik. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil wawancara dan obsrvasi dari peran informasional yang diukur dengan indikator inisiatif sudah dijalankan cukup baik. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil wawancara dan observasi dari peran pengambilan keputusan yang diukur dengan indikator inisiatif sudah dijalankan cukup baik. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil wawancara yang diukur dengan indikator kualitas kerja sudah dijalankan cukup baik.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil observasi yang diukur dengan indikator inisiatif sudah dijalankan dengan baik. 			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil observasi yang diukur dengan indikator kualitas kerja sudah dijalankan dengan baik.
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil wawancara dan observasi dari peran pengawasan

			yang diukur dengan indikator komunikasi belum cukup baik..
--	--	--	--